

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarsih dan Suwatno, 2011).

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan, dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Tabel 1.1

**Laporan Omzet Individu Karyawan PT. ISRU Bulan Maret 2017
(Cabang Bintaro Plaza)**

| TARGET INDIVIDU MARET 2017 = RP. 2.189.315 /HARI | | | | | |
|---|-------------------|------------|--------------|-----------------------|-----------------------|
| TOP (3) | Nama | Nik | Sales | Hari Masuk | AVR Harian |
| 1 | Ariella Betsy | 160561 | 49.461.962 | 25 | 1.978.478 |
| 2 | Rianita Munthe | 160537 | 47.056.400 | 25 | 1.882.256 |
| 3 | Lia Mawati | 151136 | 44.877.600 | 25 | 1.795.104 |
| BOTTOM (3) | | | | | |
| 1 | Andi Ray Akbar | 151135 | 27.904.000 | 23 | 1.213.217 |
| 2 | Nico Al Hafiz | 160527 | 28.383.391 | 25 | 1.091.669 |
| 3 | Achmad Zein | 146055 | 29.671.500 | 25 | 1.186.860 |

Sumber: PT. Indo Stationary Ritel Utama tahun 2017

Fenomena yang terjadi di PT. Indo Stationary Ritel Utama saat ini mengalami penurunan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data pendukung diatas dapat peneliti jelaskan bahwa setiap karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama mempunyai target individu perhari. Dengan adanya target tersebut tentu ada insentive yang diberikan.

Dilihat dari data tabel 1.1 diatas bahwa karyawan tidak mencapai target yang diberikan perusahaan. Dapat dilihat pencapaian terbesar oleh Ariella Betsy hanya sebesar 1.978.478/hari, sedangkan target perhari karyawan sebesar RP. 2.189.315. dari fenomena yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian apa yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Basri (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi dimana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku.

Menurut Ririvega Kasenda (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado” menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Menurut Gainer Frisky Lakoy (2013) dalam penelitian yang berjudul “Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”, bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2006) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan.

Tabel 1.2

Hasil Survey Kompensasi pada Karyawan PT. ISRU

| Karyawan (Inisial) | Gaji pokok | Tunjangan | Bonus/Insentif |
|-------------------------------|-------------------|------------------|-----------------------|
| A | Cukup Sesuai | Tidak Sesuai | Tidak Sesuai |
| B | Sesuai | Sesuai | Cukup Sesuai |
| C | Cukup Sesuai | Tidak Sesuai | Tidak Sesuai |
| D | Tidak Sesuai | Tidak Sesuai | Tidak Sesuai |
| E | Cukup Sesuai | Cukup Sesuai | Cukup Sesuai |

Berdasarkan tabel 1.2 dapat peneliti jelaskan bahwa 3 dari 5 responden karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama, dari segi tunjangan menyatakan “Tidak Sesuai” artinya tidak semua karyawan mendapat tunjangan kerja. Sedangkan dari segi bonus/insentif 3 dari 5 responden menyatakan “Tidak Sesuai” artinya insentif yang di dapat tidak sesuai dengan pengorbanan yang diberikan.

Selain kompensasi, Diantara indikator-indikator penentu terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan dipandang sebagai salah satu predikator penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap terhadap prestasi kerja, serta menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh bawahannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amdani (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Medan” bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja

karyawan. Menurut Martoyo (2000) menyatakan kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan.

Tabel 1.3

Hasil Survey Kepemimpinan pada Karyawan PT. ISRU

| Karyawan (Inisial) | Arahan Pimpinan | Memotivasi Karyawan | Mengkoordinasi Karyawan |
|---------------------------|------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| A | Jelas | Cukup Sesuai | Cukup Sesuai |
| B | Tidak jelas | Tidak Sesuai | Tidak Sesuai |
| C | Tidak Jelas | Tidak Sesuai | Cukup Sesuai |
| D | Cukup Jelas | Cukup Sesuai | Tidak Sesuai |
| E | Tidak jelas | Tidak Sesuai | Tidak Sesuai |

Berdasarkan tabel 1.3 dapat peneliti jelaskan bahwa 3 dari 5 responden karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama, menyatakan “Tidak Jelas” atas pengarahan, artinya pengarahan yang diberikan pimpinan tidak jelas dan kurang di mengerti karyawan. Dari segi memotivasi karyawan, 3 dari 5 responden menyatakan “Tidak Sesuai” atas pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan. Sedangkan dari segi mengkoordinasi karyawan, 3 dari 5 responden menyatakan “Tidak Sesuai” atas koordinasi yang diberikan pimpinan. Itu artinya ada ketidakpuasan dari motivasi dan koordinasi yang diberikan pimpinan. Dari fenomena diatas penulis menduga adanya masalah dalam kepemimpinan sehingga tidak maksimalnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas organisasi yang berimplikasi terhadap kinerja pegawai antara lain; faktor pengembangan karier. Menurut Sadli

Samsudin, 2006, Pengembangan karier adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Karier dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketenteraman, dan arti dalam hidup seseorang (Flippo, 1996). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Gainer Frisky Lakoy (2013), bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.4

Hasil Survey Pengembangan Karier pada Karyawan PT. ISRU

| Karyawan (Inisial) | Kenaikan Posisi Jabatan | Penilaian | Pelatihan |
|---------------------------|--------------------------------|------------------|------------------|
| A | Tidak Jelas | Tidak Sesuai | Cukup Jelas |
| B | Cukup jelas | Cukup Sesuai | Tidak Jelas |
| C | Sangat Tidak Jelas | Tidak Sesuai | Tidak Jelas |
| D | Tidak Jelas | Cukup Sesuai | Tidak Jelas |
| E | Tidak jelas | Tidak Sesuai | Tidak Jelas |

Berdasarkan tabel 1.4 dapat peneliti jelaskan bahwa 3 dari 5 responden karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama, menyatakan “Tidak Jelas” atas kenaikan posisi jabatan, artinya proses perencanaan kenaikan posisi jabatan masih tidak jelas atau tidak ada kaitan dengan lamanya masa kerja karyawan.

Dari segi memberikan penilaian, 3 dari 5 responden menyatakan “Tidak Sesuai” artinya penilaian yang dilakukan hanya dalam test tertulis, tidak melihat

kinerja langsung karyawan dilapangan. Sedangkan dari segi pelatihan, 4 dari 5 responden menyatakan “Tidak Jelas”, artinya pelatihan karier yang dilakukan perusahaan masih belum berjalan dengan rutin. Fenomena diatas peneliti menduga bahwa adanya ketidakpuasan dalam rencana pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Stationary Ritel Utama”**.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karier secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama?

C. Pembatasan Masalah

Ulasan pembahasan masalah topik permasalahan dalam penulisan naskah ini, peneliti membatasi pada masalah pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama hanya pada Cabang Bintaro plaza dan hanya pada divisi stationary.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karier secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Stationary Ritel Utama.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau masukan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi karyawan untuk menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan agar visi dan misi perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan mengenai sumber daya manusia atau para pekerja.

d. Bagi Peneliti

Sebagai Tugas akhir yang menjadi syarat untuk menyelesaikan program Studi S-1 Jurusan Management di Universitas Satya Negara Indonesia.

